

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME DE AUDITORIA		
	Código: PV01-PRO2-F04	Versión	

PROCESO AUDITADO:

PROCESO DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO DE LA AUDITORIA:

Evaluar la implementación del Sistema de Control Interno en el proceso de Talento Humano del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, dando las recomendaciones que permita la aplicación de controles para el cumplimiento de la gestión Institucional.

ALCANCE DE LA AUDITORIA:

El alcance de la auditoria se realiza al proceso de Talento Humano en lo relacionado con el ingreso, permanencia y retiro de personal, Programa Institucional de Capacitación, Programa Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa de bienestar e incentivos y nómina por el periodo enero a agosto de 2018.

Lo anterior teniendo en cuenta la normatividad legal vigente para el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA.

METODOLOGIA:

La metodología utilizada para esta auditoria fue la de realizar inicialmente revisión de la normatividad que aplica para el Instituto, realización de la planeación y programa de auditoria; reunión con los grupos de trabajo responsables del proceso de Talento Humano para informarle sobre el objetivo, alcance de la auditoria y metodología de la auditoria.

Establecer el cronograma de trabajo de forma concertada con cada responsable de proceso para realizar la verificación de los controles internos de acuerdo con la estructura del proceso, establecidos internamente de conformidad con la normatividad legal vigente.

Finalmente se remite el informe al Subdirector de Gestión Administrativo y a los líderes de procesos para la verificación y contestación del informe de conformidad con el procedimiento establecido. Una vez en firme, el informe se remite a la Dirección, Subdirección de gestión Administrativa y a los líderes de proceso.

DESARROLLO DE LA AUDITORIA

INTRODUCCIÓN

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</small>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME DE AUDITORIA		
	Código: PV01-PRO2-F04	Versión	

El presente informe es el resultado de la verificación de los controles establecidos al interior del Proceso de Talento Humano en cumplimiento de la normatividad de las entidades públicas y del Plan Anual de Auditoria de Control Interno, en concordancia con lo anterior, el Decreto 1499 de 2017 en el artículo 2.2.23.1 menciona *“Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.”*

1. PROCESO DE TALENTO HUMANO.

Antecedente normativos

- El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal fue creado mediante Decreto 546 del 7 de diciembre de 2016, *“como un establecimiento público del orden distrital, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y presupuestal, y patrimonio propio, adscrito al sector Ambiente.”*
- Mediante Decreto Distrital 019 del 10 de enero de 2017, la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., *“Conforma el Consejo Directivo del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”*.
- El Consejo Directivo del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal por medio del Acuerdo 002 del 11 de julio de 2017, establece los estatutos del Instituto.
- Acuerdo 003 del 11 de julio de 2017 se establece la estructura organizacional del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.
- Resolución 001 del 14 de julio de 2017, por la cual se hace la distribución de la planta de personal del Instituto.
- Resolución 002 del 14 de julio de 2017, por medio de la cual se aprueba el Manual de Funciones del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal. Dentro de la cual le asigna entre otras funciones esenciales a la Subdirección de Gestión del Talento Humano *“Dirigir el Proceso de Talento Humano de acuerdo con la normatividad legal vigente”*



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

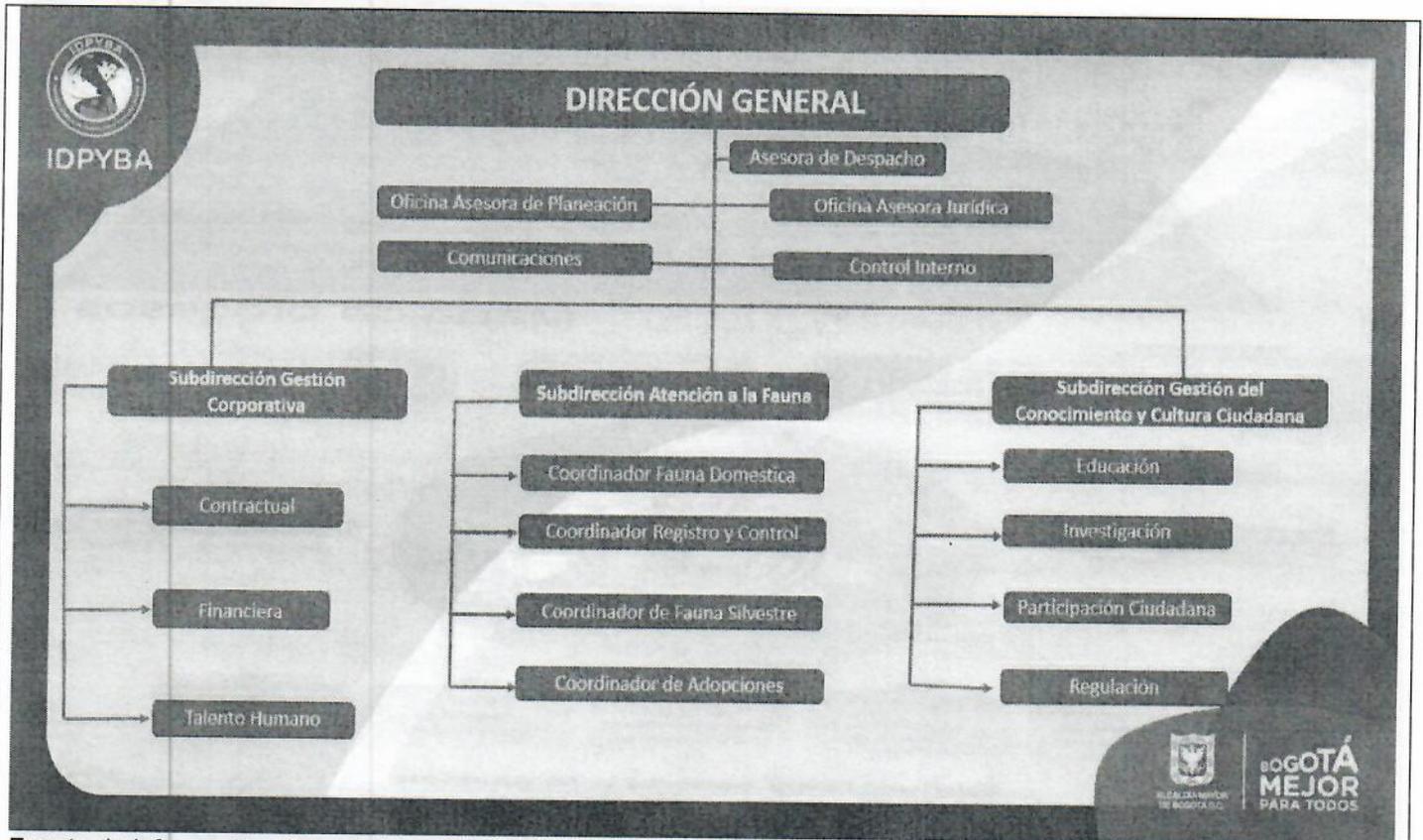
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME DE AUDITORIA

Código: PV01-PRO2-F04

Versión



Fuente de información: Organigrama Pagina Web- Manual de funciones

Mediante Acuerdo 004 de 2017, expedido por el Concejo Directivo del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal creó la planta global del Instituto, con el propósito de dar cumplimiento a las obligaciones que por competencia les fueron asignadas por el Decreto 546 de 2016

El Acuerdo 005 del 11 de julio de 2017, establece el régimen salarial y prestacional y otros emolumentos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.

Dentro de la Estructura por Procesos del Instituto de Protección y Bienestar Animal, Talento Humano se encuentra establecido como un proceso Estratégico, transversal a todos los procesos, dada la importancia que el recurso humano tiene en el cumplimiento de los objetivos institucionales; Las funciones de este proceso están bajo la Coordinación de la Subdirección de Gestión Administrativas, según lo consagrado en el artículo 7 del Acuerdo 003 de 2017.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME DE AUDITORIA		
	Código: PV01-PRO2-F04	Versión	



Fuente de información: Pagina Web.-Resolución 033 de 12 de abril de 2018-

2. SITUACIÓN DE VINCULACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO.

Teniendo en cuenta la Circular 003 del 11 de junio de 2014 emanada de la Comisión Nacional del Servicio Civil y enviada a los representantes legales y jefes de Unidades de personal del Sistema General de Carrera, en el primer párrafo de la circular informa que a partir del 12 de julio de 2014, no otorgará autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargos o nombramientos en provisionalidad, mientras la suspensión provisional ordenada por el Consejo de Estado continúe vigente.

Igualmente esta circular menciona: *“en consecuencia, todas aquellas entidades destinatarias de la Ley 909 de 2004 y aquellas que se encuentren provistas de normas aplicables a los sistemas específicos de carrera, tiene el deber de dar estricto cumplimiento a lo normado en los artículos 24 y 25 de la normativa citada y a las reglas generales de cada sistema”*.

Ahora bien, la Ley 909 de 2004 consagra:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME DE AUDITORIA

Código: PV01-PRO2-F04

Versión



“ARTÍCULO 24. ENCARGO. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

ARTÍCULO 25. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS POR VACANCIA TEMPORAL. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.”

El Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 consagra: **“artículo 2.2.5.3.3. Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.** De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, en caso de vacancias temporales los empleos de carrera podrán ser provistos mediante nombramiento provisional cuando no fuere posible proveerlos por medio de encargo con servidores públicos de carrera, por el término que duren las situaciones administrativas que las originaron.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador. “

En razón a lo anterior y a que el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal- IDPYBA, es creado recientemente la vinculación de los servidores se encuentran en nombramiento provisional.

Mediante Resolución No.018 del 20 de febrero de 2018, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal adopta el sistema tipo de evaluación para los servidores públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y empleados de libre nombramiento y remoción distinto a los de gerencia pública (gerentes públicos).

2.1 Evaluación de los funcionarios Provisionales

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME DE AUDITORIA		
	Código: PV01-PRO2-F04	Versión	

Los servidores que se encuentran en cargos en provisionalidad son evaluados de acuerdo con los términos establecidos en la Resolución No 032 del 10 de abril de 2018, por medio de la cual se adopta el sistema de evaluación de la gestión de los empleados provisionales del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal- IDPYBA

Se cuenta con el procedimiento "Evaluación a la Gestión de empleados provisionales" Código PE02-PRO3 Versión 1.

2.2 Acuerdos de gestión.

Se encuentran establecidos para el nivel Directivo del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal- IDPYBA de acuerdo con la Resolución 043 del 29 de septiembre de 2017 y Resolución 009 de 2018 el cual su seguimiento se debe realizar con corte junio y diciembre de cada año y Resolución 009 de 2018 del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal- IDPYBA

Por lo anterior se recomienda la evaluación de los funcionarios de acuerdo con lo establecido en los actos administrativos antes mencionados y archivarlos en las historias laborales.

3. PLAN ESTRATEGICO 2018- EJE 5.- TALENTO HUMANO.

Desde el Plan de Estratégico se desarrolla en el eje No. 5 los objetivos y metas del Proceso de Talento Humano.

PLAN ESTRATEGICO 2018- PROCESO DE TALENTO HUMANO					
Ejes del Plan Estratégico	Objetivo	Estrategia	Producto entregable	Meta II semestre	Formula del indicador
Eje 5 – Desarrollo de capacidades del talento Humano y organizacionales para la mejora continua y el bienestar	Diseñar un estructura organizacional productiva y generadora de felicidad a través del desarrollo de capacidades del TH y un ambiente cordial articulado orientado al buen	1-Desarrollo de capacidades de los servidores públicos	-PIC-	1-Desarrollar 12 actividades de capacitación al mes	Acciones del plan implementadas/ acciones programadas- PIC
		2- Diseñar e implementar un	2-Programa de Bienestar	2- Desarrollar 13 actividades del	Acciones del Programa implementadas /acciones
		3-Gestión clima organizacional	3-Novedades administrativas	3- 20 acciones administrativas	No.de situaciones administrativas solucionadas/ No de soluciones

Fuente de información : Plan Estratégico pagina Web



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME DE AUDITORIA

Código: PV01-PRO2-F04

Versión



Teniendo en cuenta lo establecido en el eje 5 del Plan estratégico del Instituto de Protección y Bienestar Animal, al proceso de Talento Humano le correspondió desarrollar tres (3) estrategias con productos entregables del Plan Institucional de Capacitación –PIC, Programa de Bienestar e incentivos y Novedades Administrativas, De acuerdo con lo anterior se verificó el control interno ejercido y realizado para la ejecución e implementación de estas tres estrategias por el proceso de Talento Humano, las cuales se desarrollan a continuación.

3.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION-

El Plan Institucional de Capacitación en el capítulo 6. EJECUCIÓN se establece el plan de capacitación y el plan de incentivos para la vigencia 2018.

En este capítulo se establece que la ejecución del Plan Institucional-PIC, del Instituto de Protección y Bienestar Animal se sujetará a las apropiaciones presupuestales de la vigencia 2018.

En la ejecución presupuestal para la vigencia 2018 se estableció un presupuesto en el rubro de capacitación, la ejecución a agosto de capacitación interna y bienestar que se encuentra en ejecución 0%. Igualmente, el rubro de Bienestar e incentivos se encuentra en cero (0).

Por lo anterior se recomienda la ejecución, toda vez que los recursos están orientados a mejorar los perfiles y el bienestar de los funcionarios.

En lo relacionado con la inducción y reinducción, quedó establecido en el PIC una inducción en la que todos los servidores públicos debían participar en los cursos, que de forma virtual, desarrolla el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

El programa de aprendizaje contiene temas como:

- 1- El estado, Organización del Distrito,
- 2- Identidad Bogotá,
- 3- Política pública,
- 4- deberes, derechos y prohibiciones del servidor público,
- 5- sistema integrado de gestión,
- 6- SIDEAP
- 7- y DASCD.

▪ Inducción

El programa de inducción se realiza cada que ingresa un servidor a la Institución, realizado por el grupo de Gestión Humana en una capacitación inicial.

▪ Reinducción

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME DE AUDITORIA		
	Código: PV01-PRO2-F04	Versión	

El programa de Reinducción se impartirá cada dos años y el instituto lo realizó en el mes de mayo de 2018.

- **Entrenamiento.**

Realizado por el jefe inmediato, la importancia de este entrenamiento es preparar al funcionario o al contratista en el ejercicio de las funciones y actividades.

Se debe realizar el seguimiento a los jefes que permitan evidenciar la inducción en el puesto de trabajo para verificar el cumplimiento.

- **Plan de Acción de Capacitación PIC**

Del análisis de necesidades se estableció el Plan de Acción y las acciones a desarrollar.

En el capítulo 7 del PIC -SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN se establecieron cuatro indicadores: 2 de eficiencia, 1 de efectividad y 1 de eficacia.

Por lo anterior se recomienda al proceso de Talento Humano el seguimiento permanente de las acciones establecidas en el plan de tal manera que se realicen de acuerdo con lo programado en el plan, a través de los indicadores que muestre la gestión del proceso para conocer el porcentaje de avance de este en forma oportuna y tomar decisiones.

En el documento se menciona que la socialización del PIC, una vez aprobado se realizará, a través de los correos electrónicos institucionales y se publicará en la página web del Instituto.

El cronograma se publicará mensualmente en cartelera y se realizaran campañas voz a voz, para que los servidores participen en el proceso de aprendizaje.

Se recomienda el cumplimiento de lo dispuesto por el Plan respecto a la publicidad del mismo.

De acuerdo con el seguimiento realizado y presentado por el Proceso de Talento Humano se muestra la siguiente ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

Ejecutado	E	8	62%
Pendiente	P	5	38%
Total		13	100%

Fuente: Seguimiento al PIC. -proceso de Talento Humano

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME DE AUDITORIA		
	Código: PV01-PRO2-F04	Versión	

Respecto a la capacitación de las NIIF, se considera por la auditoría como no ejecutada, toda vez que dado lo reciente e importante del tema para los involucrados en el proceso financiero la capacitación recibida según el seguimiento presentado por el Proceso de Talento Humano, no cumple por no contener la totalidad de las temáticas que se debe trabajar en las NIIF, por eso el porcentaje de ejecución baja como se observa en el anexo, razón por la cual se recomienda la programación de esta capacitación. Ver anexo 1.

Por lo anterior, la ejecución del Plan Institucional de Talento Humano correspondería al 54%, por lo que se recomienda continuar la ejecución de las actividades pendientes para los siguientes meses y hacer seguimiento para que se logre la ejecución de todas las actividades al cierre de la vigencia.

INDICADORES DEL PIC 2018			
Nombre el indicador	Meta	Cumplimiento	Observaciones
Porcentaje de servidores capacitados	95%	100%	Los 32 Servidores de planta del Instituto han asistido, por lo menos a una (1) capacitación.
Cumplimiento del PIC	80%	*62%	Pendiente realizar el 38% de las capacitaciones programadas, revisar porcentaje de cumplimiento.
Índice de satisfacción del PIC	90%	0%	No se ha implementado un metodo de evaluar la satisfacción de las capacitaciones recibidas.
Gastos del PIC	\$ 0	\$ 0	No se ha gastado hasta el momento ningún valor del presupuesto asignado.

Fuente: Talento Humano - * Porcentaje evidenciado en la auditoría 54%

Los indicadores muestran que los funcionarios de planta asistieron a capacitación al menos una vez a la fecha de auditoria, pero no se ha implementado el método de evaluar la satisfacción de capacitaciones ni se ha gastado el presupuesto; indicadores que fueron establecidos en el PIC.

- ✓ Se recomienda realizar el procedimiento, guía o instructivo para medir la satisfacción de las capacitaciones, y,
- ✓ Ejecutar el presupuesto dirigido a capacitación y bienestar e incentivos en el presupuesto del Instituto.

3.2 PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El programa de Bienestar e Incentivos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal está orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, mejorando la calidad de vida laboral y de su familia; está enmarcado en los componentes de protección y servicios sociales y el componente de vida laboral de conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</small>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME DE AUDITORIA		
	Código: PV01-PRO2-F04	Versión	

Dentro del plan de acción se realizó el cronograma para realización desde el mes marzo a diciembre de 2018 las siguientes actividades:

Anexo1. Cronograma de acción Programa de Bienestar

EVENTO
Vacaciones recreativas para hijos de servidores
Caminata Ecológica
Juegos Deportivos IDPYBA
Jornadas de Autocuidado
Viernes Cultural-Karaoke, cine o música
Cierre de Gestión IDPYBA
Día de la Mujer
Día del IDPYBA
Salida Familiar
Bonos para niños
Celebración día de los niños y niñas
Celebración fiesta Navideña Infantil
Cursos Cortos: cocina, Manualidades, belleza entre otros.

Fuente de información: Programa de Bienestar 2018.

De acuerdo con el seguimiento realizado por el proceso de Talento Humano el plan de Bienestar e incentivos tiene una ejecución del 28.5% de las 14 actividades programadas se han ejecutado 4 actividades. Como se puede observar en el siguiente cuadro algunas han sido reprogramadas para el segundo semestre, 4 programadas inicialmente para diciembre y dos actividades reprogramadas para enero de 2019. Ver anexo 2.

Por lo anterior se recomienda:

Realizar seguimiento permanente a las actividades planeadas, en los planes y programas con el fin de ejecutarlas dentro de las fechas programadas o reprogramarlas en oportunidad con el aval de quien aprobó el PIC y mediante el acto administrativo que corresponda.

Seguimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos 2018

Programa	Evento	Actividad	Fecha de programación	Seguimiento	Mes de ejecución	No. de participantes	Observaciones
Deportivos, recreativos y vacacionales.	Vacaciones recreativas (para hijos servidores)	Cinco (5) salidas de los hijos de los servidores a parques, sitios de interés, sitios deportivos, entre otros	Octubre de 2018	p	Noviembre		Una vez se firme contrato de prestación de servicios co la caja de Compensación familiar



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME DE AUDITORIA

Código: PV01-PRO2-F04

Versión



	Caminata ecológica	Entrenamiento modalidad las modalidades escogidas por los servidores (Futbol, Pingpong y Bolos) (5) cinco sesiones	Agosto de 2018	p	Diciembre		Una vez se firme contrato de prestación de servicios con la caja de Compensación familiar
	Juegos deportivos IDPYBA	Torneo interno de Futbol 5, Ping-pong,	Mayo - Junio 2018	E	Oct - Nov 2018	32	Campeonato de Voleiboll
	Jornadas de autocuidado	Juegos, sillas de masajes, Rumba aeróbica, entre otras.	Durante el año 2018	E	Junio	25	Pausas Activas por la ARL positiva
Septiembre					20	Actividad Anti estrés	
Septiembre						Escuela Osteomuscular	
Octubre					42	Higiene Postural por la ARL positiva	
Artísticos, Sociales y culturales	Viernes Cultural (Un viernes al mes con Karaoke y/o cine arte y/o música)	Un viernes al mes con Karaoke y/o cine arte y/o música	Durante el año 2018	E	Junio	39	Inauguración copa mundial IDPYBA
					Junio	16	Capacitación de innovación
					Septiembre	40	Karaoke
	Cierre de gestión del IDPYBA	Orientada a mejorar la calidad de vida laboral y relaciones de convivencia armónica de los servidores	Diciembre de 2018	p	Diciembre		Una vez se firme contrato de prestación de servicios con la caja de Compensación familiar
Fechas conmemorativas	Día de la Mujer	Celebración de las fechas conmemorativas nacionales y de la entidad	Marzo de 2018	P	No se realizo		No se realizo
			Julio de 2018	E	Julio	60	Noche de palomas y celebración
	Día del IDPYBA		Noviembre de 2018	P	Noviembre		
Familiares	Salida Familiar	Salida a un complejo turístico para servidor y tres acompañantes	Junio de 2018	p	Enero de 2019		Una vez se firme contrato de prestación de servicios con la caja de Compensación familiar
	Bonos para niños	Bonos para los niños menores de 12 años los cuales se pueden utilizar en ropa, artículos deportivos, útiles escolares entre otros	Diciembre de 2018	p	Diciembre		Una vez se firme contrato de prestación de servicios con la caja de Compensación familiar
	Celebración día de los niños y niñas	Celebración día de los niños y las niñas.	Octubre de 2018	p	Diciembre		Una vez se firme contrato de prestación de servicios con la caja de Compensación familiar
	Celebración Fiesta navideña infantil	Celebración de navidad y regalos para los niños de los servidores	Diciembre de 2018	p	Diciembre		Una vez se firme contrato de prestación de servicios con la caja de Compensación familiar
Capacitación informal	Cursos cortos (formación artística, cocina, manualidades,	Formación artística, cocina, manualidades, belleza, entre otros.	Durante el año	p	Enero de 2019		Una vez se firme contrato de prestación de servicios con la caja de Compensación familiar

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME DE AUDITORIA		
	Código: PV01-PRO2-F04	Versión	

	belleza, entre otros)						
--	-----------------------	--	--	--	--	--	--

Ejecutado	E	4
Pendiente	P	10
Total		14

Fuente de información: Proceso de Talento Humano.

Por lo anterior, se recomienda generar una cultura de seguimiento permanente a las actividades de los planes y programas del proceso conociendo el avance de ejecución, tomando decisiones oportunas, con el fin de cumplir con las fechas programadas y los objetivos propuestos.

4. GESTIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL - NOVEDADES ADMINISTRATIVAS

La tercera estrategia contemplada en el Plan Estratégico en el eje No. 5 bajo responsabilidad del Proceso de Talento Humano es la Gestión Clima Organizacional con producto entregable "Gestión Administrativa", que comprende las novedades que se atienden para los funcionarios del Instituto como lo son las incapacidades, las vacaciones, las licencias, los permisos entre otros. (ver anexo 3)

La meta propuesta en el Plan fue de 20 acciones administrativas, sin embargo, las acciones que adelantaron superaron el indicador. Ver anexo3.

En lo relacionado con las incapacidades el informe presentado por el proceso de Talento Humano muestra incapacidades de un funcionario que sumado llegan a 162 días con corte a octubre, por lo anterior se recomienda se analice esta situación, más aún si continúa la incapacidad, por lo cual revisar las siguientes normas: artículo 41 de la Ley 100 de 1993; Decreto 19 de 2012, artículo 142; Decretos 2943 de 2013 y 2463 de 2001.

5. NOMINA

Se revisaron los Acuerdos 004 del 11 de julio de 2017, por el cual se reconoce la escala salarial y la planta de empleos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, y el Acuerdo 005 del 11 de julio de 2017, por el cual se establece el régimen salarial y prestacional, y otros emolumentos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal- IDPYBA-



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME DE AUDITORIA

Código: PV01-PRO2-F04

Versión



No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
DESPACHO DEL DIRECTOR			
Uno(1)	Director General	050	02
Dos(2)	Asesor	105	01
Uno(1)	Profesional Universitario	219	02
Uno(1)	Técnico Administrativo	367	01
Uno(1)	Secretario Ejecutivo	425	01
6	Subtotal Dirección		
PLANTA GLOBAL			
Dos(2)	Subdirector Técnico	068	01
Uno(1)	Subdirector Administrativo	068	01
Uno(1)	Jefe Oficina Asesora de Planeación	115	02
Uno(1)	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	115	02
Ocho(8)	Profesional Especializado	222	03
Siete (7)	Profesional Universitario	219	02
Tres (3)	Profesional Universitario	219	01
Cuatro (4)	Técnico Administrativo	367	01

Fuente: Tomada de la Página WEB del Instituto.

Inicialmente se verificó en la nómina del mes de agosto de 2018, que la planta de Empleos en lo relacionado con cargos, códigos, grados y escala salarios correspondieran a lo establecido en los Acuerdos, para los niveles Directivos, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, teniendo en cuenta el incremento de la vigencia 2018 de 5,39.%. Igual procedimiento se hizo con la nómina del mes de septiembre de 2018.

Se verificó en la nómina que los gastos de representación estuvieran liquidados así:

Grado	Directivo	Asesor
1		30%
2	30%	30%
Directora	100%	

Observación: El Acuerdo 005 del 11 de julio de 2017 del Instituto en su artículo 3 menciona, gastos de representación, indicando que para los empleos que pertenezcan al nivel directivo y asesor procediera el reconocimiento y pago mensual de los gastos de representación de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo Distrital 014 de 1998, siendo lo correcto la aplicación del artículo 4 del citado Acuerdo. Se recomienda revisar el artículo del Acuerdo del Instituto.

En cuanto a la prima técnica se verificó que en la nómina estuvieran aplicando los porcentajes de Directivo 50%, Asesor 50% y profesional 40% de acuerdo con el cumplimiento de requisitos

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME DE AUDITORIA		
	Código: PV01-PRO2-F04	Versión	

individuales del servidor público. En la muestra seleccionada 12 hojas de vida- historias laborales se revisaron las solicitudes, los actos administrativos y soportes.

En lo relacionado con el descuento para el Fondo de solidaridad se verificó el porcentaje de acuerdo con los salarios según normatividad legal vigente.

La bonificación por servicios prestados devengadas en el mes Agosto de 2018, se revisó que estuvieran dentro de los porcentajes del 50 % hasta 3 SMMLV y el 35% con salarios superiores a los 3SMMLV.

En lo relacionado con Retención en la Fuente, se entregó la liquidación, pero no los soportes de solicitudes para descuentos de la Retención.

- **Pago de Seguridad Social de los meses de agosto y septiembre de 2018.**

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal tiene establecido el control de fechas para el pago oportuno de la seguridad social. Igualmente tiene establecido el calendario con las fechas límites.

Al verificar la planilla de pagos de seguridad social del mes de julio de 2018 con las fechas establecidas en el calendario interno, se evidencio que la Planilla de seguridad social del mes de Julio que se canceló para 33 empleados se realizó según fecha de pago 9/8/2018 y la fecha limite estaba para el día 8/8/2018.

La planilla del mes de agosto de 2018 tiene como fecha de pago el 7/9/2018 fecha límite para el pago. Mientras la fecha interna estaba para el 5/9/2018.

Por lo anterior se recomienda tener en cuenta las fechas internas con el fin de evitar riesgos de sanciones y pagos por intereses por falta de oportunidad.

- **Incapacidades**

En la nómina de agosto se evidenció que 6 funcionarios tuvieron descuento por incapacidad que corresponde al 18%, por lo que es recomendable se manejen los indicadores de investigación por enfermedad laboral y ausentismo, con el fin de tomar decisiones en el manejo de la gestión del sistema de seguridad en el trabajo. Al igual que gestionar y hacer seguimiento al pago de las incapacidades.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INSTRUMENTO DE POLÍTICA DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME DE AUDITORIA

Código: PV01-PRO2-F04

Versión



Se revisaron 12 hojas de vida con el fin de verificar el archivo y los documentos soportes. Las hojas revisadas se relacionan a continuación:

Cedula	Cargo	Falta de Soportes
1015412283	Profesional Universitario	Faltan soportes de experiencia. Falta acto administrativo de la segunda prórroga al cargo. foliar
53120892	Profesional Especializado	Resolución No.056 por la cual se ordena y paga prima técnica sin fecha. Resolución 048 B, nombramiento provisional sin fecha. No tiene los actos administrativos de las prórrogas del nombramiento. Foliar.
1096194882	Profesional Especializado	Resolución 077 reajuste de prima técnica sin fecha- Anular hojas de reciclaje utilizadas foliar. Resolución prorroga de provisionalidad sin fecha. Falta acto administrativo de prórroga de provisionalidad.
52045321	Asesor.	Declaración juramentada sin fecha, sin evaluar el proceso de inducción y reinducción. Resolución 002 sin fecha ni firma. Formato de hoja de vida SIDEAP sin firma de Talento Humano, sin diligenciar paz y salvo Institucional.
80801607	Subdirector de Gestión del Conocimiento	Falta paz y salvo Institucional diligenciado. Falta firma de Talento humano en el formato de hoja de vida del SIDEAP. Proceso de inducción sin firma de Talento Humano, ni del jefe inmediato.
52905130	Auxiliar administrativo	Falta Resolución de nombramiento, firma del responsable de Talento Humano en la Hoja de vida. Declaración juramentada sin firma, sin foliar,
11791963	Profesional Especializado	Resolución No. 003 prórroga de nombramientos provisionales sin fecha. Firma de hoja de vida por Talento Humano. Sin fecha la declaración juramentada. Falta firma de la resolución No. 13 de 2017 por la cual se reconoce la prima técnica.
52543090	Técnico Administrativo 367-01	Declaración juramentada sin firma,

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME DE AUDITORIA		
	Código: PV01-PRO2-F04	Versión	

52968152	Profesional Especializado 333-2	Declaración juramentada sin firma, Falta Resolución de prima técnica
1.024.496.913	Profesional Universitario-jurídica	Comunicación de nombramiento provisional enmendado y sin firma, Sin firma de Talento Humano en la Hoja de vida. Declaración juramentada sin firma. Resolución 011 proroga de nombramiento provisional con fecha borrosa. Falta resolución de prima técnica
35531158	Profesional especializado. 222-07	Resolución 029 de por la cual se ordena el pago de prima técnica con fecha borrosa. Resolución 011 nombramiento provisional con fecha borrosa. Falta hoja de vida de SIDEAP
39 705.925	Auxiliar administrativo 407-1	Resolución 034 ^a Nombramiento provisional sin fecha. falta firma de talento humano en la hoja de vida.

Fuente de información- Carpetas hoja de vida - Proceso de Talento Humano.

Con respecto a las historias laborales se recomienda:

- ✓ Archivar y foliar las hojas de vida, de acuerdo con las normas archivísticas.
- ✓ Realizar y archivar las calificaciones establecidas en el procedimiento "Evaluación a la Gestión de empleados provisionales" Código PE02-PRO3 Versión 1. Igualmente, la evaluación de acuerdos de Gestión, según Resolución 043 del 29 de septiembre de 2017 y Resolución 009 de 2018 el cual se realiza con corte junio y diciembre de cada año y Resolución 009 de 2018 del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal- IDPYBA.
- ✓ Revisar las hojas de vida que no tienen fecha en las Resoluciones
- ✓ Firma de la hoja de vida por parte Talento Humano
- ✓ Archivar solicitud, soportes y actos administrativos de las novedades que realicen los funcionarios como prima técnica y descuentos por retenciones.
- ✓ Revisar el cuadro publicado en la Página Web del Instituto de la relación de cargos, falta relacionar los cargos de auxiliares administrativos.

6. OTROS CONTROLES.

6.1 Comités

- **Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo del Instituto.**

Se estableció mediante Resolución 023 del 14 de febrero de 2018, por medio de la cual se conforma el comité, paritario de seguridad y salud en el trabajo del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME DE AUDITORIA

Código: PV01-PRO2-F04

Versión



De acuerdo con los soportes presentados las sesiones realizadas con corte a la fecha de auditoría se ha realizado una sesión la cual se evidencia en acta No.1 de fecha mayo 19 de 2018.

Según la Resolución No.2013, de junio 6 de 1986 *“Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”*, en el artículo séptimo, menciona que el comité se reunirá por lo menos una vez al mes en local de la empresa y durante el horario de trabajo.

Se recomienda revisar la periodicidad de reuniones y dar cumplimiento a los actos administrativos.

o **Comité de convivencia Laboral**

Resolución 008 del 30 de enero de 2018, por medio de la cual se conforma el comité de convivencia laboral y se designan los representantes principales y suplentes del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal para el periodo 2018-2020

o **Comisión de Personal.**

Mediante Resolución No. 106 del 9 de octubre de 2018, se conforma la Comisión de Personal por el periodo 2018-2020.

Resolución 036 del 27 de abril de 2018, por medio de la cual se adoptan unas disposiciones relativas a la comisión de personal del Instituto y se convoca a elecciones de los representantes de los empleados de la comisión de personal para la vigencia 2018.

Se recomienda que los comités realicen las sesiones de acuerdo con lo la periodicidad establecida en el acto administrativo que lo crearon.

6.2 Control de respuesta a solicitudes del cliente interno.

De acuerdo con la información reportada por Atención al Ciudadano, durante la vigencia 2018 se han presentado 2 solicitudes, una de ellas queja, evidenciando que de las dos (2) solicitudes una (1) se contestó oportunamente. Por lo que se recomienda la contestación oportuna a los clientes internos.

FECHA	RADICADO INGRESO	TIPO_TERCERO	ASUNTO	NOMBRE TERCERO
25/06/2018	2018ER0001299	P. NATURAL	QUEJA FORMAL CONTRA LA CONTRATISTAS LUZ MARY PERALTA	JUAN PABLO OLMOS

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME DE AUDITORIA		
	Código: PV01-PRO2-F04	Versión	

6/09/2018	2018ER0002635	P. NATURAL	RIESGO DE ENFERMEDADES TIPO ZONÓTICO	NORBAY CABRERA BARRETO	
MEDIO ENVIO			FECHA ASIG	FECHA VENC	FECHA RESP
FISICO			25/06/2018	17/07/2018	17/07/2018
FISICO			6/09/2018	27/09/2018	2/10/2018

Fuente : Atención al Ciudadano

6.3 Articulación de los Sistemas de control interno en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

El Decreto 1499 de 2017 en el artículo 2.2.23.1 menciona "Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades."

A. Planes, programas y proyectos.

Se recomienda realizar el seguimiento, al plan Operativo a los planes de Capacitación, programa de Bienestar e incentivos, plan de emergencia, con el fin de dar cumplimiento a las actividades en las fechas programadas y de conocer el estado de avance de los mismos en cumplimiento del objetivo del proceso y toma de decisiones oportunas.

B. Indicadores de Gestión

Establecer los indicadores del proceso y medirlos periódicamente.

C. Políticas de operación, procesos y procedimientos

Socialización de los procedimientos que han sido identificados por el proceso de Talento Humano, y aprobados por la oficina Asesora de Planeación, y la identificación de los procedimientos necesarios para la realización de las funciones como liquidación de nómina.

D. Riesgo del proceso

Se identificaron los riesgos del proceso, se recomienda el seguimiento permanente con el fin de evitar la materialización.

E. Sistemas de Información y comunicación



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME DE AUDITORIA

Código: PV01-PRO2-F04

Versión



Para el proceso de nómina se utiliza el software ZVOX, se realiza interfase para el cierre de periodos contables, realizando conciliación con contabilidad. Se recomienda dejar evidencia de las conciliaciones y hacer seguimiento a los pagos oportunos de seguridad social, ARL, con el fin de evitar riesgos de pagos de sanciones.

7. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Mediante Resolución No. 024 del 14 de febrero de 2018, se ordena la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta lo consagrado en la Ley 1562 de 2012, Resolución 1111 de 2017.

La Resolución 1111 de 2017, menciona: “ **ARTÍCULO 4o. CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** La Alta Dirección liderará y se comprometerá con la aplicación de los Estándares Mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual manera deberá integrarlo a los demás Sistemas de Gestión que al interior de la organización se estén manejando, teniendo en cuenta el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales descrito en el Decreto 1072 de 2015. Se debe promover, garantizar y contar con la participación de todos los trabajadores, contratistas, estudiantes y personas que presten o ejecuten actividades en las sedes, instalaciones o dependencias de las diferentes empresas en relación con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el cumplimiento de los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo”

Igualmente, esta Resolución en el artículo 10, establece etapas para la ejecución de actividades del sistema de forma progresiva implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

FASES

FECHAS DE EJECUCIÓN

Fase 1. Evaluación Inicial periodo	Junio- agosto de 2017-
Fase 2. Plan de mejoramiento con base en la evaluación Inicial	Septiembre a Dic-2017
Fase 3 -Ejecución	Enero-diciembre de 2018
Fase 4.-Seguimiento y Plan de mejora	De enero a marzo de 2019
Fase 5.- Inspección Vigilancia y Control	De abril 2019 en adelante

Teniendo en cuenta lo anterior, el Instituto de Protección y Bienestar Animal realizó la evaluación inicial al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual fue evidenciado en el informe presentado a la auditoria, de fecha enero de 2018, la evaluación inicial fue realizado a la sede

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</small>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN										
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN										
	INFORME DE AUDITORIA										
	Código: PV01-PRO2-F04					Versión					

administrativa, el cual dio un resultado 48% en estado crítico, por lo que se recomendó un plan de mejoramiento a realizar y llegar al 86% en la implementación del SG- SST para el año 2018.

Se elaboró el plan de acción para los estándares mínimos para cumplir desde el mes de marzo a diciembre de 2018, según las fases de la Resolución 1111 de 2017.

Se elaboró el plan de trabajo, y de acuerdo con el seguimiento realizado por el proceso de Talento Humano, el avance del Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo esta con un porcentaje de cumplimiento del 55%.

		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO	p	3	5	5	3	0	1	4	1	1	1	0	0
	E	3	5	7	4	2	4	6	2	3	3	1	2
	R	100%	100%	71%	75%	0%	25%	67%	50%	33%	33%	0%	0%

Por lo anterior se recomienda revisión periódica del cumplimiento de las acciones incluidas en el plan, para evitar incumplimientos y lograr tomar decisiones oportunamente, y así cumplir con lo establecido en el Resolución 1111 de 2017.

El análisis de cumplimiento se encuentra en el anexo 2.

RECOMENDACIONES

-
- En lo relacionado al Plan Estratégico se recomienda generar una cultura de seguimiento permanente de las estrategias y acciones establecidas en el plan operativo, plan Institucional de capacitación, programa de bienestar e incentivos, plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de ejecutarlas oportunamente de acuerdo con lo programado, utilizando los indicadores establecidos en los mismos, con el fin de conocer los avances y ejecutar las acciones oportunamente.
- La ejecución del Plan Institucional de Capacitación de Talento Humano corresponde al 54%, por lo que se recomienda continuar la ejecución de las actividades pendientes para los siguientes meses y hacer seguimiento para que se logre la ejecución de todas las actividades al cierre de la vigencia.
- En lo relacionado con la capacitación de las NIIF, se recomienda que los funcionarios involucrados en este tema tomen la capacitación, pues con la capacitación recibida según el seguimiento no se cumple con esta actividad.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME DE AUDITORIA

Código: PV01-PRO2-F04

Versión



- Gestionar la ejecución de los rubros de capacitación y bienestar e incentivos que se encuentran en la ejecución a la fecha de auditoría en cero (0) y que fueron asignados desde el comienzo de la vigencia.
- De acuerdo con el seguimiento realizado por el proceso de Talento Humano el plan de Bienestar e incentivos tiene una ejecución del 28.5% de las 14 actividades programadas se han ejecutado 4. Por lo anterior se recomienda, realizar seguimiento permanente a las actividades planeadas, en los planes y programas con el fin de ejecutarlas dentro de las fechas programadas, así mismo para el cierre del año debe aumentar el porcentaje de ejecución por la programación de actividades en el mes de diciembre.
- De acuerdo con el seguimiento realizado por el proceso de Talento Humano el avance del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra en el 55%.
- Se recomienda establecer con coordinación de la oficina Asesora de Planeación una metodología Institucional para el seguimiento de los planes y programas y proyectos, de todos los procesos con el fin de que la Dirección conozca el avance de la gestión por periodos determinados y así tomar decisiones oportunas.
- Se recomienda realizar el procedimiento, guía o instructivo para medir la satisfacción de las capacitaciones.
- Socialización de los procedimientos que han sido identificados, por los procesos, realizados y aprobados por la oficina de planeación y terminar los procedimientos necesarios para el desarrollo de las funciones del proceso.
- Realizar el seguimiento de los riesgos, del proceso de Talento Humano de acuerdo con la periodicidad que se establezca a nivel institucional.
- Tener presente el cronograma de fechas de pagos internos, como control, establecido para el pago de las obligaciones de nómina, por cuanto al verificar la planilla de pagos de seguridad social del mes de julio con las fechas establecidas en el calendario interno, se evidencio que la Planilla de seguridad Social del mes de Julio que se canceló para 33 empleados se realizó según fecha de pago 9/8/2018 y la fecha limite estaba para el día 8/8/2018.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME DE AUDITORIA		
	Código: PV01-PRO2-F04	Versión	

- En cuanto a la Historias Laborales se recomienda Archivar y foliar las hojas de vida, de acuerdo con las normas archivísticas. El Instituto conformó el comité de archivo según-Resolución 074 del 26 de diciembre de 2017. Así mismo se recomienda:
- Realizar y archivar las calificaciones establecidas en el procedimiento "Evaluación a la Gestión de empleados provisionales" Código PE02-PRO3 Versión 1. Igualmente, la evaluación de acuerdos de Gestión, según Resolución 043 del 29 de septiembre de 2017 y Resolución 009 de 2018 el cual se realiza con corte junio y diciembre de cada año y Resolución 009 de 2018 del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal- IDPYBA.
- Revisar las hojas de vida que no tienen fecha en la Resoluciones
- Archivar solicitud, actos administrativos y soportes de las novedades que realicen los funcionarios como prima técnico y descuentos por retenciones.

NORMAS APLICABLES A LA AUDITORIA DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO.

- Ley 87 (29 de noviembre de 1993) *"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"*
- Ley 1562 de 2012 *"Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"*
- Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*
- Ley 594 de 2000 *"por medio de la cual se dicta la ley general de archivos y se dictan otras disposiciones"*
- Decreto 1499 de 2017 (Septiembre 11), *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"*
- Resolución 1111 de 2017, *"Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo"*
- Decreto 1072 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*
- Resolución 4927 del 2016, *"Por la cual se establecen parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo"*



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN

INFORME DE AUDITORIA

Código: PV01-PRO2-F04

Versión



- Decreto 1567 de 1998 *"Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado"*
- Decreto 1227 de 2005 *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998"* (Compilado en el Decreto 1083 de 2015)
- Decreto 1072 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*
- Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*
- Decreto 471 de 1990 (agosto 29), *"Por el cual se unifica la reglamentación de la Prima Técnica en las dependencias de la Administración Central del Distrito Especial de Bogotá"*.
- Decreto 243 de 1999, (Abril 21), *"Por el cual se reglamenta la Prima Técnica para la Administración Central del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"*.
- Decreto 320 de 1995, (Junio 3), *"por el cual se reglamenta el reconocimiento y pago de la Prima Técnica para los niveles Directivo, Ejecutivo y Profesional de la Administración Central del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá"*.

Normatividad Interna del Instituto relacionada con el Proceso (Acuerdos, Resoluciones, procedimientos, Políticas, etc.)

AUDITORES

CLAUDIA PATRICIA GUERRERO CHAPARRO
Asesora Control Interno
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal

BLANCA LILIA SALCEDO SALAZAR
Contratista auditora

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	EVALUACIÓN Y CONTROL A LA GESTIÓN		
	INFORME DE AUDITORIA		
	Código: PV01-PRO2-F04	Versión	

INFORME DE AUDITORIA AL PROCESO DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL

OFICINA DE CONTROL INTERNO

NOVIEMBRE DE 2018